

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang

Lalu Nasarudin^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
lalunasarudin71@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Leadership Style on Board Commitments at the Roudlotul Qur'an Islamic Boarding School Darul Falah III Cukir Jombang. The method used in this study is a quantitative research method and uses a causal or causal approach. The population in this study are administrators who serve the Islamic Boarding School Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. The sampling technique uses saturated samples with a total sample of 50 administrators. Data processing was performed using the SPSS v 23 program. The results of the data analysis show that organizational culture and leadership style together (simultaneously) affect organizational commitment.

Keywords: *Organizational culture; Leadership style; Organizational commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Pengurus pada Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. Metode atau metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dan memakai pendekatan kausal atau sebab akibat. Populasi pada penelitian ini merupakan pengurus yang mengabdikan pada Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 pengurus. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS v23. Hasil dari analisa data menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *Budaya organisasi; Gaya kepemimpinan; Komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi maupun instansi disamping factor lain seperti modal dan aktiva. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk bisa meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam satua organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pendayagunaan dan Pengelolaan tersebut disebarkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk pengembangan individu pegawai dan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan (Mangkunegara, 2015:2).

Budaya merupakan suatu norma kebiasaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi kebiasaan atau nilai-nilai, yang tertanam dan melekat dalam suatu organisasi itu sendiri. Seperti yang terlihat dalam PP Roudlotul Qur'an Darul Falah III ini, budaya organisasi terlihat dari penerapan etika santri kepada guru, kebiasaan solat berjama'ah khususnya magrib, isya dan subuh, dan diwajibkannya menghafal Al-Qur'an bagi seluruh santri. Budaya organisasi juga sangat penting untuk dimengeti karena begitu banyak pengalaman memperlihatkan bawa ternyata budaya organisasi ini tidak hanya mengenai bagaumanaseatu organisasi menjalankan suatu kegiatan sehari-hari. Tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kualitas yang dicapai suatu organisasi. (Sule, 2017:71)

Budaya organisasi yaitu, "apa yang dipercayai, dirasakan, dan dilakukan" oleh suatu organisasi. Selain itu budaya organisasi setiap organisasi atau instansi-instansi pemerintah sangat berbenda dari satu organisasi dengan organisasi lain. Oleh karena, apa yang dianut oleh sebuah organisasi akan bagaimana kesuksesan dapat mereka raih. Budaya organisasi tidak hanya berbeda antar organisasi, namun juga antar bagian di sebuah organisasi.

Sering kita temui dalam dunia kerja terkadang ada beberapa organisasi yang belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi dengan baik dan benar yang bisa disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pemimpin dan mengakibatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi jadi menurun terhadap seseorang. Kultur atau budaya mewujud dari permukaan sampai mendalam pada nilai, semangat, ritual, dan simol-simbol (Sudarmanto, 2018:165).

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tugas untuk mengatur atau mengelola orang lain, dan dalam upaya pengaturan tersebut diperlukan cara atau pendekatan tertentu. Cara atau pendekatan yang selalu dilakukan pemimpin kepada orang yang dipimpinnya tersebut yang menggambarkan gaya kepemimpinannya (Paskauli & Andreani, 2019).

Komitmen organisasi adalah bentuk ikatan perasaan senang ataupun loyal seseorang dengan suatu organisasi yang ditimbulkan oleh rasa percaya dan adanya kemauan untuk mendapatkan, mempertahankan kesenangan diri sebagai bagian dalam organisasi inilah yang menyebabkan seseorang selalu bertahan pada organisasinya. Seseorang yang mempunyai loyalitas tinggi didalam organisasi biasanya memperlihatkan rasa tanggungjawab yang lebih baik, lebih loyal atau totalitas dalam dan tingkat pengunduran diri sebagai anggota pengurus akan menurun.

Selain budaya organisasi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga mempengaruhi komitmen seseorang. Keahlian yang dimiliki seorang pemimpin dalam menggerakkan, memotivasi dan mensejahterakan karyawan bisa mempengaruhi loyalitas karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2018:42). Berdasarkan hasil pengamatan dan tatap muka yang telah dilakukan peneliti di PP Roudlotul Qur'an jumlah santri putri lebih banyak dibandingkan dengan santri putra, sedangkan yang diangkat sebagai pengurus yaitu santri yang sudah kuliah dan yang hanya mondok sedangkan santri yang masih sekolah tidak boleh menjabat sebagai pengurus. Temuan lain adalah, peneliti dapat menemukan suatu permasalahan pada budaya organisasi seperti (1) kurangnya kesadaran diri dari pengurus tentang pentingnya visi atau tujuan dari organisasi, seperti yang disampaikan oleh ketua pondok putra bahwa sebagian anggota pengurus terlalu menyepelekan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak pondok (ndalem). (2) setiap pengambilan keputusan dalam pembuatan peraturan baru masih kurang melibatkan pihak ndalem dan kurangnya kesadaran diri untuk mengembangkan diri serta berinovasi dan mentaati peraturan yang ada, semakin banyak santri yang melanggar peraturan maka, akan semakin banyak peraturan yang akan dibuat pengurus, akan tetapi permasalahannya disini peraturan yang pengurus buat malah

sering dilanggar oleh anggota pengurus lainnya. (3) kurang ramah dan terbuka antar anggota pengurus lainnya dan masih adanya sikap acuh satu sama lain antar anggota pengurus, permasalahan ini bisa peneliti lihat saat observasi, sering terjadi sikap acuh antara anggota pengurus karena merasa beda bidang tanggung jawab akhirnya tidak menghiraukan bidang yang lain (4) kurang terjalannya kerja sama yang baik antar divisi dan tingkat orientasi tim yang kurang, berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari santri-santri bahwa pengurus masih terlihat kurang kompak saat menjalankan tugas setiap divisinya.

Selain permasalahan dari budaya organisasi, terdapat juga permasalahan gaya kepemimpinan yang peneliti temukan selama observasi dari pihak pondok (ndalem) yaitu (1) masih kurangnya pengarahan, pengawasan dan mengatur anggota pengurus secara ketat dan kurang tegasnya pengasuh dalam menyikapi pengurus yang tidak menjalankan kewajibannya, sering peneliti lihat secara langsung bahwa tidak ada tindakan tegas dari pengasuh saat terjadi kelengahan dari pengurus yang tidak menjalankan kewajibannya. (2) kurangnya dukungan yang lebih dari pengasuh terhadap setiap kegiatan dan peraturan yang di buat anggota pengurus, seharusnya pengasuh perlu melakukan pembinaan sebagai bentuk dukungan terhadap pengurus agar dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada pengurus. (3) kurang ikut campur atau kurang partisipatif dalam penetapan peraturan yang dibuat oleh pengurus, seharusnya keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin harus jadi panutan bagi pengurus dalam mengambil keputusan.

Selama kegiatan observasi berlangsung peneliti menemukan beberapa permasalahan terhadap komitmen dari pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an yaitu (1) kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya hal seperti ini menunjukkan bahwa kurangnya keterikatan emosional terhadap nilai dan tujuan organisasi, (2) adanya anggota pengurus yang keluar dari anggota kepengurusan tanpa sepengetahuan pengasuh dan keluar sebelum masa jabatannya berakhir, ini menandakan kurangnya keinginan pengurus untuk tetap tinggal di organisasi, (3) kurangnya keinginan untuk bertahan pada organisasi dan sebagai anggota pengurus di Pondok Pesantren

darul falah III. Keberhasilan dari seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang dimiliki akan menunjang terbentuknya kepemimpinan yang efektif. Semua itu memungkinkan akan merasa mempengaruhi komitmen dalam anggota kepengurusan, serta tinggi rendahnya tingkat loyalitas seseorang untuk bertahan untuk menjadi pengurus. Hal seperti ini memungkinkan pengurus mengundurkan diri dari keanggotaan pengurus karena kurang merasa memiliki pondok.

METODE PENELITIAN

Cara atau metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dengan memakai pendekatan suatu hubungan antara sebab dan akibat (kasualitas) sehingga pada penelitian ini terdapat variabel terikat (variabel yang mempengaruhi) dan bebas (yang dipengaruhi). Cara ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi persyaratan ilmiah yaitu obyektif, konkrit atau rasional, terukur, dan sistematis. Metode ini juga dapat disebut *discovery*, karena didalam metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiono, 2017:7).

Keseluruhan jumlah santri menjadi Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 50 pengurus. Dengan memakai teknik sampling jenuh maka jumlah populasi sample yang mewakili jumlah populasi. Sampel jenuh umumnya dipakai apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang atau dianggap kecil (Sugiono, 2018:85). Jadi, dalam penelitian ini sampel yang dilibatkan sebanyak 50 pengurus.

Model data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan teknik pengambilan sampling dan penyebaran kuesioner secara langsung. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasi dan dua variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	1. Mengetahui pentingnya organisasi dan tujuan organisasi
	2. Pengambilan keputusan desentralisasikan ke puncak
	3. Bersikap ramah dan terbuka satu sama lain
	4. Terjalin komunikasi yang baik antar divisi
Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Kepemimpinan yang mengarahkan
	2. Kepemimpinan yang mendukung
	3. Kepemimpinan yang partisipatif
Komitmen organisasi (Y)	1. Komitmen yang berpengaruh
	2. Komitmen berkelanjutan
	3. Komitmen Normatif

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap dan perasaan seseorang saat berpihak dan bisa mempertahankan keberadaannya didalam organisasi. Komitmen seseorang dapat diperoleh organisasi dengan membuat kepercayaan. Kepercayaan diperoleh jika organisasi menilai seseorang individu menjadi aset yang harus dipertahankan oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu asumsi-asumsi (*assumptions*) suatu sistem nilai-nilai (*values*) atau suatu norma-norma (*beliefs*) atau aturan yang sudah lama berlaku disetujui dan dituntun oleh para member organisasi sebagai petunjuk perilaku dan penyelesaian permasalahan yang terdapat dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara seseorang pemimpin dalam penyelesaian masalah pekerjaan melalui kelompok maupun personal (individu) dan kemampuan sorang pemimpin untuk menyesuaikan perilaku terhadapseuma bawahannya dalam pencapaian suatu tujuan tugas atau suatu sasaran dan menuntun suatu organisasi dengan cara yang bisa membuatnya lebih berkesan dan lebih bisa diterima.

Pengujian hipotesis penelitian dianalisis menggunakan metode pendekatan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausalitas atau sebab akibat. Di dalam penelitian ini data yang di analisis berupa pertanyaan yang diberikan kepada para responden untuk di isi analisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statitital Pogram for Social Scienc,*) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik dilihat dari jenjang pendidikan di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 34 responden (68%), D3 sebanyak 6 respondens (12%), S2 sebanyak 5 respondene (10%), dan hanya mondok sebanyak 5 responden (10%) dari jumlah keseluruhan sampel.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III rata-rata dari 21-25 tahun sebanyak 44 responden (88%) dan yang di usia 16-20 tahun ssebanyak 6 responden (12%) dari jumlah keseluruhan sampel.

Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini di hitung dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka pada pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam 50 responden peneliti juga memakai rumus derajat kebebasan (df) = n-2 jadi 50-2= 48 maka didapati nilai 0,279 sebagai r tabel. Hasil perhitungan uji validitas padan penelitian ini bisa dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validiatas

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X1)			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	.606	0,279	Valid
X1.2	.458	0,279	Valid
X1.3	.493	0,279	Valid
X1.4	.355	0,279	Valid
X1.5	.526	0,279	Valid
X1.6	.600	0,279	Valid
X1.7	.687	0,279	Valid
X1.8	.522	0,279	Valid
Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X2)			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	.673	0,279	Valid
X1.2	.849	0,279	Valid
X1.3	.390	0,279	Valid
X1.4	.826	0,279	Valid
X1.5	.573	0,279	Valid
X1.6	.590	0,279	Valid
Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (Y)			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	.579	0,279	Valid
X1.2	.824	0,279	Valid
X1.3	.344	0,279	Valid
X1.4	.682	0,279	Valid
X1.5	.791	0,279	Valid
X1.6	.520	0,279	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Dapat dilihat pada table 2 diatas hasil uji validitas, menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai kriteria valid untuk setiap pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r table 0,279. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas yang digunakan adalah memakai rumus teknik cron bach alpha. Apabila nilai hitung lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dianggap Realiabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

No.	Variabel	Nilai Conbanch alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	.626	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan	.728	Reliabel
3	Komiutmen organisasi	.674	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Maka berdasarkan hasil olah data SPSS pada table 3 di atas menunjukan bahwa nilai cronbach's alpha dari ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 yang artinya budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi bisa dikatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh antara duah atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau yang dipakai untuk mengetahui pengaruh secara Ssimultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 4. Hasil uji Rregresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.778	2.537		3.066	.004
	BUDAYA ORGANISASI	-.136	.108	-.154	-1.260	.214
	GAYA KEPEMIMPINAN	.848	.118	.880	7.200	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Dari table 4 di atas dan berdasarkan rumusan masalah regresidi atas maka diartikan sebagai berikut : Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan $signifikan < 0,05$ maka ada terdapat pengaruh diantara variabel independen dan dependen secara signifikan. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ dan $sig. > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara signifikan.

Keterangan:

$a = 7,778$

Jika variabel budaya organisasi (X) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai nol, maka variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 7,778 satuan.

$b1 = -136$

Jika variabel budaya organisasi (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar R-136. Nilai Koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti jika mengalami kenaikan 1 (satu) satuan dan gaya kepemimpinan (X2) nilainya tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) sebesar -136 satuan

$b2 = 0.848$

Jika variabel budaya organisasi (X1) tetap dan variabel gaya kepemimpinan (X2) mengalami penurunan 1 (satu) satuan dan artinya variabel komitmen organisasi mengalami penurunan sebesar 0,848.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen (budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III.

Tabel 5. Hasil Uji t (uji parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.778	2.537		3.066	.004
	BUDAYA ORGANISASI	-.136	.108	-.154	-1.260	.214
	GAYA KEPEMIMPINAN	.848	.118	.880	7.200	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien dengan uji tadalah sebagai berikut:

Untuk variabel X1 (budaya organisasi) diperoleh t hitung -1.260 lebih besar dari t table = 2.010 (-1.260 < 2.010) dengan tingkat signifikansi 0,214. Dengan memakai batas 0,05 maka nilai signifikasi tersebut lebih besar dari taraf 5 persen yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Oleh karena itu, maka hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti, maka hal tersebut mengartikan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Untuk variabel X2 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai T hitung = 7.200 lebih besar dari T tabel = 2.010 (7.200 > 2.010) dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan memakai batas signifikansi 0,05, nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari taraf 5 persen yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua terima, itu artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X2) terhadap komitmen organisas (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variael terikat (komitmen organisasi) Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III.

Tabel 6. Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.802	2	98.401	37.638	.000 ^b
	Residual	122.878	47	2.614		
	Total	319.680	49			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Dari table 6 di atas diperoleh nilai sebesar 37,638 dengan tingkat signifikan 0.000 adapun nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisas (Y) bisa dijelaskan secara signifikansi oleh budaya organisas (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Dengan data ini dapat disimpulkan bahwa variabe budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Determinasi (R)

Tujuan dari Uji Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil uji determinasi terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasi uji determinan(R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.599	1.617

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Maka berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,61 hal tersebut berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel adalah 61% artinya variabel budaya Korganisasi(X1) dan gaya kepemimpinan (X2) mempengaruhi variabel komitmen organisas (Y) sebesar 61% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus (Y) Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang

Berdasarkan hasil olah data pada uji deskriptif diatas nilai terendah pada variabel budaya organisasi terdapat pada pernyataan “Saya mampu mengedepankan pentingnya organisasi dan tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadi” dan “Setiap pengambilan keputusan selalu dipusatkan ke pihak ndalem (pimpinan)” sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Komunikasi yang terbuka antar devisi dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi” dan “Pimpinan menjelaskan mengenai pentingnya organisasi dan tujuan organisasi”, sedangkan hasil pembuktian dengan menggunakan uji analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai T hitung sebesar $-1.260 < 2.010$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel budaya organisasi secara parsial menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang

Berdasarkan hasil olah data pada uji deskriptif menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada pernyataan “Pimpinan selalu mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pengurus” dan pernyataan “Pimpinan bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan pengurus” dan untuk nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pimpinan mau menerima usulan yang diberikan pengurus dan bersedia memasukan usulan tersebut dalam operasional kegiatan” dan pernyataan “Pimpinan melibatkan partisipasi pengurus dalam setiap pengambilan keputusan”. Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi linieritas berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh T hitung 7.200 maka H_0 ditolak dan untuk H_a diterima. Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif atau secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pengurus Pondok Darul Falah III. Nilai koefisien regresi bernilai positif dapat

dikatakan berpengaruh positif signifikan maka semakin baik gaya kepemimpinan pada Pondok Pesantren maka semakin baik pula komitmen organisasi pengurus.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pengurus PP Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS V.23 diperoleh nilai F sebesar 37.638 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari nilai 0.05. Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan secara signifikan oleh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sehingga variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara serentak atau simultan dapat mempengaruhi signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PP Roudlotul Qur'an Darul Falah III dengan nilai 0.000 yang berarti di bawah 0.05.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti bisa menyimpulkan sebagai berikut; (1) Budaya organisasi (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dengan hal ini menunjukkan bahwa, pada penelitian ini, budaya organisasi (X1) tidak dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen pengurus organisasi pada Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III. (2) Gaya kepemimpinan (X2) terdapat pengaruh yang secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang memberikan pengaruh secara signifikan atau secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi (variabel Y) pengurus pada Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III. (3) Budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi (Y) pengurus pada PP Roudlotul Qur'an Darul Falah III.

Melalui analisis data dan pembahasan di atas, peneliti dapat memberikan saran pada Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III yaitu, perlu

adanya sosialisasi lebih lanjut dari waktu ke waktu dengan semangat dan kepercayaan terhadap budaya organisasi yang ada di PP Darul Falah III pada setiap santri, baik santri baru maupun santri lama karena membangun sebuah kebiasaan atau budaya organisasi Pondok yang kuat memerlukan waktu yang berkelanjutan secara terus-menerus atau konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranda, Aldisah Alvi Furwanti Alwie & Kurniawaty Fitri. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru" *JOM Fekon*, Vol. 4 (1): hal. 1045–59.
- Anwar, Syamsul. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara". *E Journal Psikologi*. Vol. 4 (1): hal. 41–52.
- Ayu, I Gusti and Ida Bagus. 2017. "Organisasional Dan Organizational Silence Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar." *E-Jurnal of Manajemen Unud*. Vol.6(1): hal. 289–316.
- Bastian, D.A and Mudji Rahardjo. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (PT.Telekomunikasi Indonesia,Witel Semarang)". *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 6 (3): hal. 1–11.
- Fanani, Mochamad Arif, Imam Brori and Nur Imron Rosyadi. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jauhar Summersari Jember" *UNEJ e-Proceeding*. Hal. 326–338.
- Hassinuan, Malayu S.P 2018. *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Latib, Azis Fathoni & Maria Magdalena Minarsih. 2016 "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Smarang)". *Jurnal Of Management*. Vol. 2 (2): hal. 1-13
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Roobbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017 "Perilaku Organisasi". Jagakarsa: Selamba empat.

- Sudarmanto. 2018 *"Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM"*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sule Ernie T dan Saefullah Kurniawan. 2017. *Pegantar Manajemen*, Jakarta: Kencana
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sujarweni, Wiratna V. 2019. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.cv
- Wibawa, I W. S and M. S. Putra. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali)". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7 (6): hal. 3027–3058.
- Wibowo. 2017. *"Manajemen Kinerja"* Depok; PT. Rajagrafindo Persada